

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
NEGERI (MAN) PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

PATI SARI
NIM 16 0206 0032

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH
NEGERI (MAN) PALOPO**

Skripsi

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd) Pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas
Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



Oleh

PATI SARI
NIM 16. 0206. 0032

Pembimbing:

1. Drs. Nasaruddin, M.Si.
2. Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd.

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2021**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pati Sari
Nim : 16 0206 0032
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Skripsi ini benar-benar merupakan karya hasil saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikat dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Selagi kekeliruan dan kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Demikian pernyataan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 11 Oktober 2021

yang membuat pernyataan



Pati Sari
NIM. 16 0206 0032

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi berjudul "*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo*" yang ditulis oleh Pati Sari Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16.02.06.0032, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimatangkan pada hari Kamis, 25 November 2021 M bertepatan dengan 20 Rabiul Akhir 1443 Hijriyah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan Islam (S.Pd.).

Palopo, 30 November 2021

TIM PENGUJI

- | | |
|---------------------------------------|---------------|
| 1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Ketua Sidang |
| 2. Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd. | Penguji I |
| 3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Penguji II |
| 4. Drs. Nasaroddin, M.Si. | Pembimbing I |
| 5. Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II |

(Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.)
(Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.)
(Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.)
(Drs. Nasaroddin, M.Si.)
(Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd.)

Mengetahui,

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam,

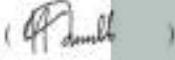
Dr. Nurdin K, M.Pd.
NIP. 19681231 199903 1 014

Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Ag.
NIP. 19690615 200604 2 004

HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Skripsi berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo*, yang ditulis oleh Putri Sori, Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 16 0206 0032 Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo yang telah diujikan dalam seminar hasil penelitian pada hari Selasa, 26 Oktober 2021 M bertepatan dengan 19 Rabiul Awal 1443 H. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan dinyatakan layak untuk diajukan pada sidang ujian *awwaliyah*.

TIM PENGUJI

1. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd.
Ketua Sidang
()
Tanggal: 22/11/2021
2. Dr. Taqwa, M.Pd.
Penguji I
()
Tanggal: 23/11/2021
3. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
Penguji II
()
Tanggal: 19/11/2021
4. Drs. Nasaruddin, M.Si.
Pembimbing I
()
Tanggal: 22/11/2021
5. Andi Terricanna Syam, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing II
()
Tanggal: 23/11/2021

Dr. Taqwa, M.Pd.
Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
Drs. Nasaruddin, M.Si.
Andi Tennisana Syam, S.Pd., M.Pd.

NOTA DINAS TIM PENGLUH

Lamp. :-

Hal : Skripsi an. Pati Sari

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Di

Palopo

Assalamu 'alaikum wr.wb.

Setelah menelaah naskah perbaikan berdasarkan seminar hasil penelitian terdahulu, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap naskah maka skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Pati Sari
NIM : 16 0206 0032
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo

Maka skripsi tersebut dinyatakan sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian sarjana.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wr.wb.

1. Dr. Taqwa, M.Pd.
Penguji I
2. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
Penguji II
3. Drs. Nasaruddin, M.Si.
Pembimbing I
4. Andi Tennisana Syam, S.Pd., M.Pd.
Pembimbing II

Tanggal :

Tangan :

Tanggal :

Tangan :

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah membaca dengan seksama skripsi berjudul *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo*

Yang ditulis oleh :

Nama : Pati Sari

NIM : 16 0206 0032

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak untuk diajukan untuk diajukan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian persetujuan ini dibuat untuk proses selanjutnya.

Pembimbing I



Des. Nasruddin, M.Si.

Tanggal: 05 Oktober 2021

Pembimbing II



Andi Tennanah Syam, S.Pd., M.Pd.

Tanggal: 13 September 2021

NOTA DINAS PEMBIMBING

Lamp : -

Hal : Skripsi m. Pati Sari

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo

Di

Palopo

Wassalamu 'alaikum wa rahmatullahi wabarakatuh.

Setelah melakukan bimbingan, baik dari segi isi, bahasa maupun teknik penulisan terhadap skripsi mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : Pati Sari

NIM : 16 0206 0032

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

menyatakan bahwa setelah skripsi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat akademik dan layak diajukan untuk diujikan pada ujian/seminar hasil penelitian.

Demikian disampaikan untuk proses selanjutnya.

Wassalamu 'alaikum wa rahmatullahi wabarakatuh.

Pembimbing I



Drs. Nasarudin, M.Si

Tanggal : 07 Oktober 2021

Pembimbing II



Andi Fitriana Swati, S.Pd., M.Pd.

Tanggal : 03 September 2021

PRAKATA



لَحْمَدُ اللهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ، وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ ، سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَالِهِ وَصَحْبِهِ
أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo” setelah melalui proses yang Panjang.

Salawat dan salam kepada Muhammad saw. Kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Pirol, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Wakil Rektor I,II, dan III IAIN Palopo.
2. Bapak Dr. Nurdin Kaso, M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I,II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.

3. Ibu Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Bapak Drs. Nasaruddin, M.Si. dan Ibu Andi Tenrisanna Syam, S.Pd., M.Pd, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Dr. Taqwa, M.Pd.I dan Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan penguji II yang telah banyak memberi arahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Hilal Mahmud, M.M. selaku Dosen Penasehat Akademik.
7. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Bapak Madehang, S.Ag., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Kepala sekolah MAN Palopo, beserta Guru-guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Terkhususnya kepada kedua orang tuaku tercinta ayahanda Juhasri dan bunda Hasni, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta semua saudara dan saudariku yang selama ini membantu dan

mendoakanku. Mudah-mudahan Allah swt. Mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak, Aamiin.

11. Kepada semua teman seperjuanganku, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 2016 (khususnya kelas A), yang selama ini membantu dan selalu memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah swt, Aamiin



Palopo, 11 Oktober 2021

Pati Sari
Nim. 16 0206 0032

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf Bahasa Arab dan translitenya ke dalam huruf latin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Te
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	D	de (dengan titik bawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik bawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik bawah)
ع	'ain	'	apstrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
	Fa	F	Ef

ف			
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	,	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (,) yang terletak diawal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. jika ia terletak di tengah atau di akhir maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal Bahasa arab, seperti vokal Bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal Bahasa arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, translitenya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	<i>Fathah</i>	A	A
إ	<i>Kasrah</i>	I	I
أ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, translitenya berupa gabungan huruf:

Tand	Nama	Huruf Latin	Nama
-------------	-------------	--------------------	-------------

a			
	<i>Fathah dan ya'</i>	Ai	a dan i
ا	<i>Fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كيف : *kaifa*

هؤل : *haulā*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat atau huruf, translitenya berupa huruf dan tanda yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	<i>Fathah dan alif atau ya'</i>	A	a garis di atas
ا	<i>Kasrah dan ya'</i>	I	i garis di atas
اؤ	<i>Dammah dan wau</i>	U	u garis di atas

B. Daftar singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan

Swt. = *Subhanahu Wa Ta`ala*

Saw. = *Sallallahu `Alaihi Wasallam*

H = Hijriah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

I = lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w = wafat tahun

Qs.../...4 = QS al-Baqarah /2:4 atau QS Ali-`Imran/3:4

HR =Hadis Riwayat



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAM PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS PEMBIMBING	v
PRAKATA	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR AYAT	xiiiv
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR/BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II KAJIAN TEORI	6
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan	6
B. Landasan Teori	8
C. Kerangka Pikir.....	26
D. Hipotesis Penelitian	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Jenis Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional Variabel.....	30
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Instrumen Penelitian.....	33
G. Uji Validasi dan Reliabilitas Instrumen.....	34
H. Teknik Analisis Data	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	58
A. Simpulan.....	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	60

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S. At-Taubah/9:105. 18



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	7
Tabel 3.1 Nama Validator Instrumen.....	34
Tabel 3.2 Interpretasi Validitas Isi	35
Tabel 3.3 Validitas Data Angket Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	35
Tabel 3.4 Validitas Data Angket Untuk Variabel Kinerja Guru.....	36
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Motivasi Kerja.....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Untuk Variabel Kinerja Guru.....	37
Tabel 3.7 Kategorisasi Motivasi Kerja dan Kinerja Guru.....	39
Tabel 4.1 Daftar Nama Pimpinan PGA/MAN Palopo.....	44
Tabel 4.2 keadaan guru MAN Palopo.....	45
Tabel 4.3 Keadaan Sarana dan Prasarana MAN Palopo.....	47
Tabel 4.3 Perolehan Persentasi Kategori Motivasi Kerja	48
Tabel 4.4 Perolehan Persentasi Kategori Kinerja Guru.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja

Lampiran 2 Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

Lampiran 3 Angket Penelitian

Lampiran 5 Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi Kerja (X)

Lampiran 6 Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Guru (Y)

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian

Lampiran 8 Surat Keterangan Telah Meneliti

Lampiran 9 Dokumentasi Pada Saat Pengambilan Data



ABSTRAK

Pati Sari, 2021 “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo”. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing Oleh Nasaruddin dan Andi Tenrisanna Syam.

Skripsi ini membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Palopo. Penelitian ini bertujuan: Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, untuk mengetahui tingkat kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Jenis penelitian ini *ex post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Adapun jumlah populasinya adalah 54 guru dengan pengambilan sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data penelitian diperoleh melalui angket dan dokumentasi sedangkan teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengolah data hasil, yakni analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan program *SPSS for Windows Versi 20*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja di MAN Palopo dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 83.9444. sedangkan kinerja guru MAN Palopo dalam kategori sangat baik dengan skor rata-rata 84.4815. Adapun hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X) dan kinerja guru (Y) didukung oleh koefisien determinasi sebesar 42,4% dan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Guru

ABSTRACT

Pati Sari, 2021 "The Influence of Work Motivation on the Performance of State Madrasah Aliyah Teachers (MAN) Palopo". Thesis of Islamic Education Management Study Program Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Palopo State Islamic Institute. Supervised by Nasaruddin and Andi Tenrisanna Syam.

This thesis discusses the effect of work motivation on teacher performance at MAN Palopo. This study aims: To determine the work motivation of teachers of Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, to determine the performance of teachers of Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, to determine the effect of work motivation on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. This type of research is ex post facto with a quantitative approach. The total population is 54 teachers with saturated sampling, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. The research data were obtained through questionnaires and documentation while the statistical analysis techniques used to process the result data, namely descriptive statistical analysis and inferential statistics using the SPSS for Windows Version 20 program. The results of this study indicate that work motivation at MAN Palopo is in the very good category with a score of an average of 83.9444. while the performance of MAN Palopo teachers in the very good category with an average score of 84.4815. The results of the research show that there is a significant influence between work motivation (X) and teacher performance (Y) supported by a coefficient of determination of 42.4% and the rest is influenced by other factors.

Keywords: Work Motivation, Teacher Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan sebuah upaya manusia memperluas cakrawala pengetahuannya dengan tujuan membentuk nilai, prilaku, dan sikap. Selain itu, pendidikan menjadi kebutuhan pokok manusia yang sering dirasakan belum memenuhi harapan. Hal itu disebabkan banyak lulusan dan pendidikan formal belum memenuhi kriteria tuntutan lapangan kerja yang tersedia, apalagi menciptakan lapangan kerja baru sebagai penguasa ilmu yang diperolehnya dari lembaga pendidikan. Kondisi seperti ini merupakan gambaran rendahnya kualitas pendidikan kita.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan formal yang mempunyai peran penting dalam mendukung dan mencetak tenaga kependidikan. Profesionalisme tenaga kependidikan termasuk tenaga keguruan menjadi suatu keniscayaan terutama tatkala pendidikan dalam pembelajaran semakin diakui keberadaannya oleh masyarakat.

Hal yang menjadi sorotan utama pendidikan adalah pengembangan mutu pendidikan dan kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas akan mencerminkan kualitas dan kemajuan suatu bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diciptakan melalui pendidikan yang berkualitas. Sesuai dengan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan

merupakan hak dari semua individu. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa:

Pendidikan adalah suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.¹

Guru adalah salah satu komponen dalam proses pembelajaran, yaitu ikut dalam usaha pembentukan sumber daya manusia dalam pembangunan. Oleh karena itu, guru merupakan salah satu unsur bidang pendidikan yang harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab I pasal 1 ayat 1: Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa pada pendidikan anak usia jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah”.

Tugas seorang guru memanglah berat, selain menjadi seorang pendidik guru juga harus menjadi manajer yang akan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi pembelajaran di dalam kelas. Mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi pembelajaran yang telah dilakukan oleh guru dalam proses pembelajaran. Jika seorang guru tidak memiliki profesionalitas yang tinggi maka kinerja yang diciptakan tidak akan berjalan optimal.

¹Depdiknas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.(Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2003), 5

Menurut Sedarmayanti dalam Supardi Kinerja guru merupakan kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial; (8) iklim kerja; (9) sarana prasarana; (10) teknologi; (11) kesempatan berprestasi.²

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi aspek kinerja guru yang telah dijelaskan di atas, salah satu yang mempengaruhi kinerja guru adalah faktor motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing individu. Hal ini diperkuat oleh pendapat Siagian “prestasi kerja seseorang dalam organisasi sangat tergantung pada motivasinya”.³ Sedangkan menurut Uno motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya.⁴

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada MAN Palopo bahwasanya motivasi kerja yang dimiliki guru beragam dan kadang berubah-ubah sesuai dengan kondisi masing-masing individu. Adapun kinerja guru MAN Palopo sudah dapat dikatakan baik namun, masih terdapat kekurangan seperti: dalam pelaksanaan pembelajaran beberapa guru belum menguasai materi yang

² Supardi, *Kinerja Guru*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 19.

³ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 2.

⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya ; Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 1.

diajarkan, beberapa guru tidak menyampaikan materi dengan baik dan menarik yang menyebabkan tidak ada respon yang baik dari peserta didik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat penelitian kuantitatif dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru”.

B. Rumusan Masalah

Masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah tingkat motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo?
2. Bagaimanakah tingkat kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

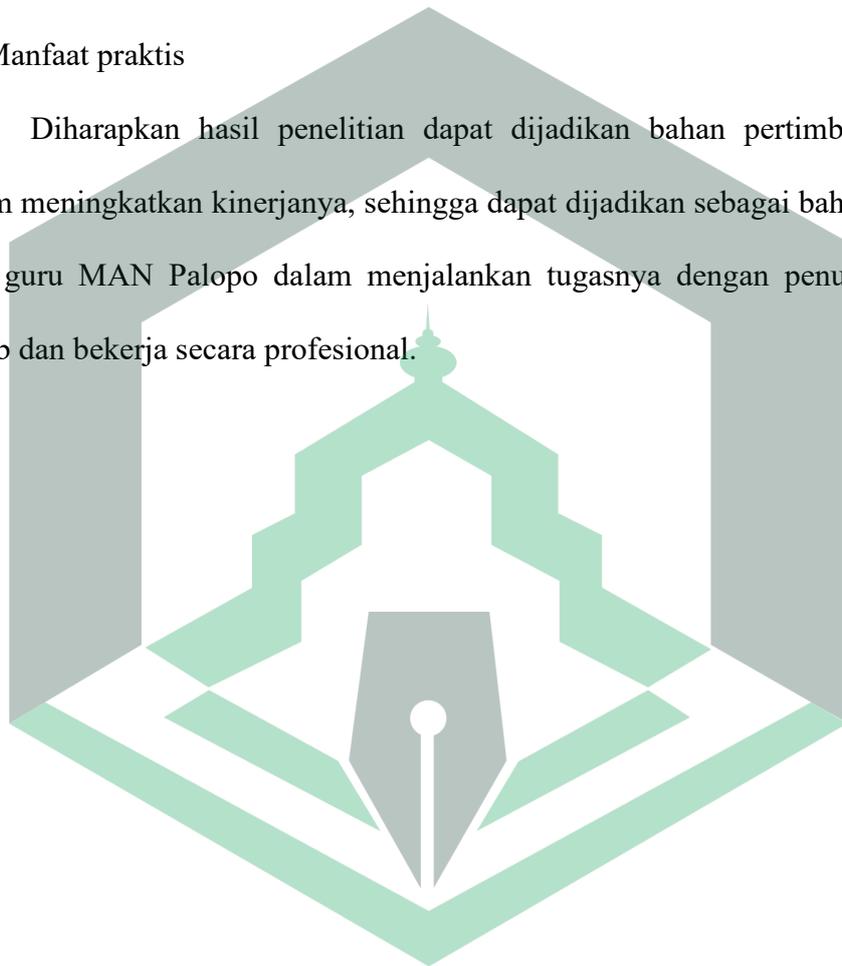
D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Sebagai suatu karya ilmiah maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan mengenai ilmu pengetahuan tentang motivasi dan kinerja guru.

2. Manfaat praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat dijadikan bahan pertimbangan guru dalam meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi guru MAN Palopo dalam menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan bekerja secara profesional.



BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian mengenai motivasi kerja dan kinerja guru sebelumnya sudah banyak oleh peneliti terdahulu. Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Ardiana dalam jurnal penelitiannya berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK di kota Madiun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru akutansi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akutansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4 kinerja guru akutansi ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.⁵
2. Wardana dalam jurnal penelitiannya berjudul “Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Yang Sudah Di Sertifikasi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi berprestasi dengan kinerja guru yang sudah disertifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan

¹ Titin Eka Ardiana, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akutansi*, *Jurnal Akuntansi dan Pajak* Vol 17, No. 02, Tahun 2017

kinerja dengan nilai koefisien korelasi (r) = 0,036. Koefisien determinasi (R^2) = 0,425 dan propabilitas kesalahan (p) = 0,000.⁶

- Riyadi dan Mulyapradana dalam jurnal penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal Di kota Pekalongan”. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Radhatul Atfalndi kota Pekalongan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung dipengaruhi motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.⁷

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan dengan penelitian sebelumnya

No	Nama Judul	Persamaan	Perbedaan		Ket.
			Penelitian Terdahulu	Rencana Penelitian	
1.	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru Akutansi SMK Di Kota Madiun	Meneliti kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"> Objek penelitiannya guru akuntansi Lokasi di kota Madiun Analisis datanya hanya menggunakan analisis statistik inferensial 	<ol style="list-style-type: none"> Objeknya semua guru mata pelajaran Lokasi di kota Palopo Analisis datanya menggunakan analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial 	
2.	Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Yang Sudah Di Sertifikasi	Meneliti motivasi dan kinerja guru	variabel independennya membahas motivasi berprestasi	Variabel independennya membahas motivasi kerja	
3.	Pengaruh	Meneliti	Lokasi di kota	Lokasi	

⁶ Dendik Surya Wardana, "Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Yang Sudah Di Sertifikasi," *JIPT*, no. 01 (Januari 1, 2016), 98.

⁷ Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal*, jurnal Litbang kota pekalongan, vol. 13 tahun 2017

Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di kota Pekalongan	motivasi kerja dan kinerja guru	Bandar Lampung	penelitiannya dilakukan di Madrasah Aliyah Negeri Palopo
--	---------------------------------	----------------	--

B. Landasan Teori

1. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin *Movere* yang artinya menggerakkan (*to move*). Motivasi bermakna mendorong dan mengarahkan tingkah laku.⁸ Winkel dalam Uno menyatakan motif adalah daya penggerak di dalam diri orang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai suatu tujuan tertentu⁹. Jadi motivasi adalah dorongan yang terdapat dalam diri seseorang yang berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Mc.Donal dalam Hamalik menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang dilandasi dengan timbulnya perasaan dan interaksi untuk mencapai tujuan¹⁰. Artinya motivasi ini timbul karena adanya kebutuhan yang harus dicapai seseorang. Sedangkan menurut Uno yang dimaksud dengan motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. yang mempunyai indikator

⁸Winardi, *Motivasi dan Permotivasi Dalam Manajemen*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011), 24.

⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2010), 23.

¹⁰ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 106.

sebagai berikut: (1) adanya hasrat dan keinginan untuk melakukan kegiatan, (2) adanya dorongan dan kebutuhan melakukan kegiatan, (3) adanya harapan dan cita-cita, (4) penghargaan dan penghormatan atas diri, (5) adanya lingkungan yang baik, dan (6) adanya kegiatan yang menarik.¹¹

Dari berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dorongan ini dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal dan eksternal akan mengakibatkan sikap antusias sehingga akan mendorong terjadinya perubahan tingkah laku yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang menjadi harapan seseorang.

b. Teori-teori Motivasi

Beberapa ahli banyak mendefinisikan tentang teori motivasi, diantaranya didasarkan pada asas kebutuhan (*need*) dan dorongan serta pencapaian kepuasan. Teori motivasi yang didasarkan atas dasar asas kebutuhan, mendefinisikan motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Perilaku hakikatnya merupakan orientasi pada satu tujuan. Dengan kata lain, motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Kekuatan ini pada dasarnya dirangsang oleh adanya berbagai macam kebutuhan seperti yang dikemukakan

¹¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya ; Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 10.

oleh Hellrigel and Slocum dalam Uno yaitu: (1) keinginan yang hendak dipenuhi; (2) tingkah laku; (3) tujuan; (4) umpan balik.¹²

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang terjadi apabila seseorang memiliki sebuah keinginan atau kebutuhan untuk melakukan suatu tindakan atau tingkah laku dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Apabila tujuan tersebut telah tercapai maka, yang dibutuhkan adalah umpan balik apakah seseorang tersebut merasa puas atau tidak. Apabila tujuan tersebut telah terpuaskan maka siklus ini tidak diulangi lagi, namun apabila tujuan tersebut tidak dapat tercapai dengan maksimal maka akan diulangi lagi agar mendapatkan umpan balik yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Motivasi akan terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Maslow sebagai tokoh motivasi aliran humanisme menyatakan bahwa kebutuhan manusia secara hierarkis semuanya laten dalam diri manusia. Kebutuhan tersebut menurut Robbins dalam Uno mencakup kebutuhan fisiologis (sandang pangan), kebutuhan rasa aman (bebas bahaya), kebutuhan kasih sayang, kebutuhan dihargai dan dihormati, dan kebutuhan aktualisasi diri.¹³

Ada banyak teori tentang motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut:

¹² Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya ; Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 5.

¹³ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya ; Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 6.

1) Motivasi menurut Teori Maslow (Teori Kebutuhan Sebagai Hierarki)

Menurut teori ini kebutuhan manusia yang tidak terpenuhi merupakan dasar dari motivasi melakukan berbagai kegiatan.¹⁴ Teori Maslow mendasarkan pada kebutuhan manusia mulai dari yang paling dasar hingga paling tinggi yang saling terkait dan mendorong individu untuk melakukan berbagai tindakan.

Menurut Surya teori kebutuhan ini meliputi: (1) kebutuhan jasmani (biologis), yaitu kebutuhan manusia yang berhubungan dengan proses kehidupan jasmaniah. Kebutuhan ini sifatnya primer dan universal yang artinya mutlak harus dipenuhi; (2) kebutuhan akan rasa aman. Jika kebutuhan ini terpenuhi maka, orang akan merasa berada dalam situasi yang tenteram bebas dari ketegangan; (3) kebutuhan sosial, manusia adalah makhluk sosial sehingga manusia pasti saling membutuhkan satu sama lain; (4) kebutuhan akan harga diri. Setiap orang pasti ingin mempertahankan harga dirinya dan dikembangkan; (5) kebutuhan untuk mewujudkan diri, yaitu menampilkan pribadi yang khas dari dirinya.¹⁵

2) Motivasi menurut Teori Herzberg (Teori Motivasi *Higiene*)

Dasar teori ini adalah usaha manusia untuk memenuhi kepuasan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Istilah *higiene* menunjukkan faktor yang dapat menyenangkan para pekerja di dalam organisasi. Kepuasan kerja sangat berhubungan dengan prestasi kerja, pengakuan atau penghargaan, tanggung jawab dan kemajuan kerja.¹⁶

¹⁴ Martini Jamaris, *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*, (Bogor: Galia Indonesia, 2013), 174.

¹⁵ Mohamad Surya, *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 55.

¹⁶ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 165.

Hal yang membuat individu bersemangat melakukan pekerjaan adalah faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja yang dihasilkan oleh individu didasarkan oleh faktor intrinsik. Sedangkan ketidakpuasan atau tidak ada kepuasan umumnya berkaitan dengan faktor ekstrinsik.¹⁷ Tetapi faktor yang mengarah kepada kepuasan kerja antara individu yang satu dengan yang lain itu berbeda. Implikasi dari teori ini ialah bahwa seorang pekerja mempunyai persepsi berkarya tidak hanya mencari nafkah, namun juga sebagai wahana untuk memuaskan berbagai kepentingan dan kebutuhannya.

3) Motivasi menurut Teori McClelland (Teori Tiga Kebutuhan/Motif Berprestasi)

Menurut teori ini perbuatan yang dilakukan oleh individu didorong oleh adanya kebutuhan untuk berprestasi sebaik mungkin dalam mencapai tujuan.¹⁸ Teori ini meyakini bahwa *achievement* dan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam kesuksesan individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam teori ini terdapat tiga jenis motivasi yaitu: motivasi berprestasi (*need for achievement*); motivasi terhadap kekuasaan (*need for power*); dan motivasi afiliasi (*need for affiliation*). Penjelasan mengenai ketiga jenis motivasi tersebut menurut Jamaris adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi berprestasi, merupakan motivasi yang membuat individu berusaha mencapai prestasi dan berusaha mengatasi segala hambatan yang menghalangi usahanya untuk mencapai prestasi tersebut.

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 164.

¹⁸ Mohamad Surya, *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 57.

- b) Motivasi terhadap kekuasaan, merupakan daya dorong atau motivasi untuk mencari pengaruh atau kekuasaan secara efektif dan memberikan manfaat.
- c) Motivasi afiliasi, merupakan kebutuhan yang mendorong individu melakukan interaksi sosial dengan individu lainnya.¹⁹

Menurut McClelland dalam Surya seseorang memiliki motif yang tinggi ditandai dengan tiga ciri yaitu: (1) menyenangi situasi yang menuntut tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan masalah; (2) cenderung mengambil resiko yang moderat dibanding dengan resiko rendah atau tinggi; (3) selalu mengharapkan balikan nyata dari semua unjuk kerja yang telah dilakukannya.²⁰

4) Motivasi menurut Vroom (Teori Harapan)

Vroom dalam Jamaris mendefinisikan motivasi adalah hasil interaksi dari tiga faktor, yaitu: (1) seberapa besar orang menginginkan imbalan, (2) perbuatan atau usaha yang akan menghasilkan apa yang diharapkan; (3) perkiraan bahwa prestasi akan menghasilkan perolehan.²¹ Kuat atau lemahnya harapan yang dimiliki oleh seseorang, merupakan inti dari kuat tidaknya tindakan yang dilakukan oleh seseorang. Harapan ini menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan tersebut akan diikuti oleh suatu hasil tertentu dan harapan tersebut memiliki daya tarik bagi orang yang bersangkutan.

5) Motivasi menurut Teori ERG

¹⁹ Martini Jamaris, *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*, (Bogor: Galia Indonesia, 2013), 175-176.

²⁰ Mohamad Surya, *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 57.

²¹ Martini Jamaris, *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*, (Bogor: Galia Indonesia, 2013), 176.

Teori ini dikembangkan berdasarkan kebutuhan manusia yang lebih mendekati kenyataan hidup yang dihadapi sehari-hari. E berarti *existence* atau kebutuhan untuk tetap hidup, R berarti *relatedness* atau kesesuaian, dan G berarti *growth* atau perkembangan, ketiga aspek ini saling berhubungan Feldman dalam Jamaris.²²

6) Teori Penguatan (Skinner)

Penguatan yang diterima oleh seseorang akan mempengaruhi motivasi yang ada di dalam dirinya dalam melakukan tindakan. Penguatan yang diterima bisa berupa penguatan positif maupun penguatan negatif. Surya menjelaskan kuat atau lemahnya dorongan bagi seseorang melakukan suatu tindakan banyak tergantung pada faktor-faktor yang memperkuat atau memperlemah dari hasil tindakannya.²³ Sementara itu, menurut Siagian faktor yang mengendalikan perilaku adalah faktor penguatan. Faktor penguatan ini merupakan suatu konsekuensi yang timbul apabila mengikuti suatu proses, sehingga memperbesar suatu kemungkinan tindakan itu akan diulangi. Prinsip yang digunakan yaitu *operant conditioning*. Setiap respon yang terjadi dari suatu stimulus, akan menjadi stimulus baru untuk kemudian memperoleh penguatan.²⁴

c. Prinsip-prinsip Motivasi

Surya mengemukakan tujuh prinsip motivasi yang dapat dijadikan acuan diantaranya yaitu:

²² Martini Jamaris, *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*, (Bogor: Galia Indonesia, 2013), 177.

²³ Mohamad Surya, *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 57.

²⁴ Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 174.

- 1) Prinsip Kompetisi, yaitu persaingan secara sehat baik inter maupun antar pribadi.
 - 2) Prinsip Pemacu, yaitu dorongan untuk melakukan berbagai tindakan akan terjadi apabila ada pemacu tertentu.
 - 3) Prinsip Ganjaran dan Hukuman, yaitu dorongan agar dapat menimbulkan ganjaran dan tidak menyebabkan hukuman.
 - 4) Kejelasan dan Kedekatan Tujuan, yaitu makin jelas dan makin dekat suatu tujuan maka akan makin mendorong seseorang untuk melakukan tindakan.
 - 5) Pemahaman Hasil, yaitu hasil yang dicapai seseorang dapat memberikan motif untuk melakukan tindakan selanjutnya.
 - 6) Pengembangan Minat, yaitu motivasi akan meningkat apabila memiliki minat yang besar dalam melakukannya.
 - 7) Lingkungan yang Kondusif, yaitu lingkungan yang kondusif dapat menumbuhkan motif untuk berperilaku dengan baik dan produktif.²⁵
- Berbeda dengan pendapat Surya, menurut Hamalik ada beberapa prinsip motivasi yaitu sebagai berikut:
- 1) Pujian lebih efektif dari pada hukuman.
 - 2) Semua kebutuhan psikologis (yang bersifat dasar) harus mendapat pemuasan.
 - 3) Motivasi yang berasal dari individu lebih efektif dari pada motivasi yang dipaksakan dari luar.
 - 4) Perbuatan yang sesuai dengan keinginan memerlukan usaha penguatan.

²⁵ Mohamad Surya, *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 58.

- 5) Tugas-tugas yang bersumber dari diri sendiri akan menimbulkan minat yang lebih besar untuk mengerjakannya ketimbang bila dipaksakan.
- 6) Motivasi mudah menjalar dan menyebar luas terhadap orang lain.
- 7) Pemahaman yang jelas tentang tujuan akan merangsang motivasi.
- 8) Pujian-pujian yang datang dari luar (*external reward*) kadang-kadang diperlukan dan cukup efektif untuk merangsang minat yang sebenarnya.
- 9) Teknik dan prosedur kinerja yang bermacam-macam efektif untuk memelihara minat.
- 10) Minat khusus yang dimiliki oleh individu berdaya guna untuk mempelajari hal yang lainnya.
- 11) Tekanan dari kelompok umumnya lebih efektif dalam memotivasi.
- 12) Tugas yang terlalu sukar dapat mengakibatkan frustrasi sehingga dapat menuju kepada demoralisasi.
- 13) Tiap individu memiliki tingkat frustrasi dan toleransi yang berbeda.²⁶

Berdasarkan kedua prinsip yang dikemukakan para ahli maka, dapat disimpulkan bahwa dalam mewujudkan berbagai upaya untuk memberikan motivasi adalah melalui beberapa prinsip. Prinsip tersebut diantaranya adalah prinsip kompetisi, pemacu, ganjaran, kejelasan, pemahaman hasil, minat, lingkungan yang kondusif, kebutuhan, pujian, tekanan, teknik dan kebutuhan. Pada dasarnya prinsip motivasi ini bisa berasal dari dalam individu maupun dari luar individu.

²⁶ Oemar Hamalik, *Kurikulum dan Pembelajaran*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 114.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut Sardiman motivasi dapat dirangsang oleh faktor luar dan faktor psikis serta minat, namun motivasi itu tetap awalnya tumbuh dalam diri seseorang.²⁷ Sedangkan menurut Uno mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor pribadi dan faktor lingkungan yang berupa motif intrinsik dan ekstrinsik.²⁸

Motivasi kerja guru dipengaruhi pula oleh faktor-faktor tertentu. Menurut Sukmadinata motivasi terbentuk oleh tenaga-tenaga yang bersumber dari dalam dan dari luar individu berupa:

- 1) Desakan (*drive*), adalah dorongan yang diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah.
- 2) Motive (*motive*), adalah dorongan yang terarah kepada pemenuhan psikis atau rokhaniah.
- 3) Kebutuhan (*need*), adalah suatu keadaan dimana individu merasakan adanya kekurangan, atau ketiadaan sesuatu yang diperlukannya.
- 4) Keinginan (*wish*), adalah harapan untuk mendapatkan atau memiliki sesuatu yang dibutuhkan.²⁹

Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa yang mempengaruhi motivasi kerja adalah dari dalam dan dari luar serta minat seseorang. Faktor dari dalam adalah situasi psikis individu itu sendiri misalnya minat terhadap pekerjaan. Sedangkan faktor dari luar adalah pengaruh dari organisasi di mana ia bekerja, misalnya pimpinan memberikan motivasi kepada bawahannya.

Dalam ajaran Islam telah memberikan petunjuk dan tuntunan agar seorang pemimpin berlaku bijaksana dalam memberikan motivasi atau dorongan pada

²⁷ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta:Raja Grafindo, 2014), 75.

²⁸ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2010), 29.

²⁹ Nana Syaodih Sukmadinata, *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), 61.

- b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Kemandirian dalam bertindak
 - d) Memiliki perasaan senang dalam bekerja dan
 - e) Prestasi yang dicapai
- 2) Motivasi eksternal

Motivasi eksternal adalah suatu dorongan atau kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh kepala sekolah, seperti penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal juga meliputi faktor pengendalian yang dilakukan oleh kepala sekolah dan yang meliputi hal-hal seperti gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan sekolah. Kepala sekolah perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan positif dari guru. Tanggapan yang positif ini akan menunjukkan bahwa guru bekerja untuk kemajuan sekolah.

Motivasi eksternal adalah dorongan dari luar diri seseorang, dengan indikator:

- a) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan
- b) Kesempatan untuk promosi
- c) Memperoleh pengakuan dan
- d) Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

2. Kinerja Guru

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologis istilah kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang memiliki arti yaitu (1) prestasi,

(2) pelaksanaan, (3) pencapaian dan (4) unjuk kerja atau penampilan kerja.³² Menurut Supardi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas tertentu dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut Madjid kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesanggupan.³³

Dari beberapa pendapat di atas, yang menjelaskan tentang kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan.

Kinerja dari seorang guru merupakan jaminan akan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan lembaga dengan baik dan maksimal. Kinerja dipengaruhi oleh cara-cara yang ditempuh, usaha-usaha yang dilakukan, dan pada gilirannya akan memunculkan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam lembaga sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan lembaga.

Kinerja guru dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya serta menggambarkan perbuatan yang ditampilkan guru selama proses pembelajaran.³⁴ menurut Madjid kinerja guru merupakan hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu

³² Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional; Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014) 11.

³³ Abdul Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, cet I (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 11.

³⁴ Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 54

organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan sekolah dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan sekolah bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁵ Sementara menurut Barnawi dan Arifin kinerja guru dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas pendidikan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya berdasarkan standar kinerja yang telah ditetapkan selama periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.³⁶

Guru memiliki tugas yang beragam seperti tugas di bidang profesi, bidang kemanusiaan, dan bidang kemasyarakatan.³⁷ Selain menjalankan tugasnya guru juga memiliki peran dan fungsi yang berpengaruh terhadap pelaksanaan pendidikan di sekolah. Menurut Mulyasa peran dan fungsi guru meliputi:

- 1) Sebagai pendidik dan pengajaran, bahwa setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan siswa, bersikap realitas, jujur dan terbuka serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.

³⁵ Abdul Madjid, *Pengembangan Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*, cet I (Yogyakarta: Samudra Biru, 2016), 11.

³⁶ Barnawi dan Mohammad Arifin, *Kinerja Guru Profesional; Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*, (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014), 14.

³⁷ Donni Juni Priansa, *Kinerja dan Profesionalisme Guru*, (Bandung: ALFABETA, 2014), 79.

- 2) Sebagai pengelola pembelajaran, bahwa setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi belajar mengajar di dalam maupun di luar kelas.
- 3) Sebagai administrator, setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi, sehingga harus memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin, serta memahami strategi dan manajemen pendidikan.
- 4) Sebagai pemimpin, bahwa setiap guru adalah pemimpin, yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.
- 5) Sebagai anggota masyarakat, bahwa setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat. Seorang guru harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan sosial, memiliki hubungan antar manusia, memiliki keterampilan membina kelompok, keterampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.³⁸

Guru menjadi salah satu faktor yang menentukan keberhasilan siswa dan berperan penting dalam proses pembelajaran. Maka dari itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi dasar dalam proses belajar mengajar. Sebagaimana dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 pasal 10 tentang guru dan dosen dijelaskan bahwa kompetensi yang dipersyaratkan sebagai guru meliputi

³⁸ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012) 19.

kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.³⁹

1) Kompetensi Pedagogik

Menurut Mulyasa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran siswa yang sekurang-kurangnya meliputi: (1) pemahaman wawasan atau landasan pendidikan; (2) pemahaman terhadap siswa; (3) pengembangan kurikulum; (4) perancangan pembelajaran; (5) pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis; (6) pemanfaatan teknologi pembelajaran; (7) evaluasi hasil belajar; (8) pengembangan siswa untuk mengaktualisasikan potensi yang dimilikinya.⁴⁰

2) Kompetensi Kepribadian

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b dalam Mulyasa dikemukakan bahwa “kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan beribawa, menjadi teladan bagi siswa, dan berakhlak mulia”.⁴¹

3) Kompetensi Profesional

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat (3) butir c dalam Mulyasa dikemukakan bahwa kompetensi profesional adalah “kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan

³⁹ Depdiknas, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005).

⁴⁰ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: REMAJA POSDAKARYA, 2012), 75.

⁴¹ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: REMAJA POSDAKARYA, 2012), 117.

membimbing siswa memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan”.⁴²

4) Kompetensi Sosial

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir d dalam Mulyasa dikemukakan bahwa kompetensi sosial adalah “kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali siswa dan masyarakat sekitar”.⁴³

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Menurut Mulyasa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, yaitu:

- 1) Sikap mental berupa motivasi, disiplin dan etika kerja
- 2) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas.
- 3) Keterampilan, makin terampil tenaga kependidikan akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas dengan baik
- 4) Manajemen, diartikan dengan hal yang berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola dan memimpin serta mengendalikan tenaga kependidikan
- 5) Hubungan industrial
- 6) Tingkat penghasilan yang memadai
- 7) Gizi dan kesehatan
- 8) Jaminan sosial yang diberikan dinas pendidikan kepada tenaga kependidikan dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja
- 9) Lingkungan dan suasana kerja yang baik
- 10) Kualitas sarana pembelajaran
- 11) Teknologi yang dipakai secara tepat
- 12) Kesempatan berprestasi.⁴⁴

⁴² Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: REMAJA POSDAKARYA, 2012), 135.

⁴³ Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: REMAJA POSDAKARYA, 2012), 173.

⁴⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 139

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun individu diantaranya adalah: lingkungan, perilaku manajemen, desain jabatan, penilaian kinerja, umpan balik, administrasi, pengupahan dan karakteristik dari lingkungan, individu, organisasi maupun karakteristik dari pekerjaan tersebut. Semua karakteristik yang terdapat dalam faktor yang mempengaruhi kinerja ini akan saling berkaitan. Dalam melaksanakan kinerja, karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan.

c. Indikator Kinerja Guru

Penilaian kinerja guru yang dibuat oleh direktorat tenaga kependidikan dalam rangka peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, menyatakan bahwa indikator penilaian kinerja guru dilakukan dalam tiga kegiatan, yaitu:

1) Perencanaan program pembelajaran

Tahap perencanaan dalam kegiatan pembelajaran adalah tahap yang berhubungan dengan kemampuan guru menguasai bahan ajar. Kemampuan guru dapat dilihat dari cara atau proses penyusunan program kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru, yaitu mengembangkan silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).

2) Pelaksanaan kegiatan pembelajaran

Kegiatan pembelajaran di kelas adalah inti penyelenggaraan pendidikan yang ditandai oleh adanya kegiatan pengelolaan kelas, penggunaan media dan sumber belajar, dan penggunaan metode serta strategi pembelajaran.

3) Evaluasi/penilaian pembelajaran

Penilaian hasil belajar adalah kegiatan atau cara yang ditujukan untuk mengetahui tercapai atau tidaknya tujuan pembelajaran dan juga proses pembelajaran yang telah dilakukan. Pada tahap ini seorang guru dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan dan cara-cara mengevaluasi, penyusunan alat-alat evaluasi, pengolahan, dan penggunaan hasil belajar.⁴⁵

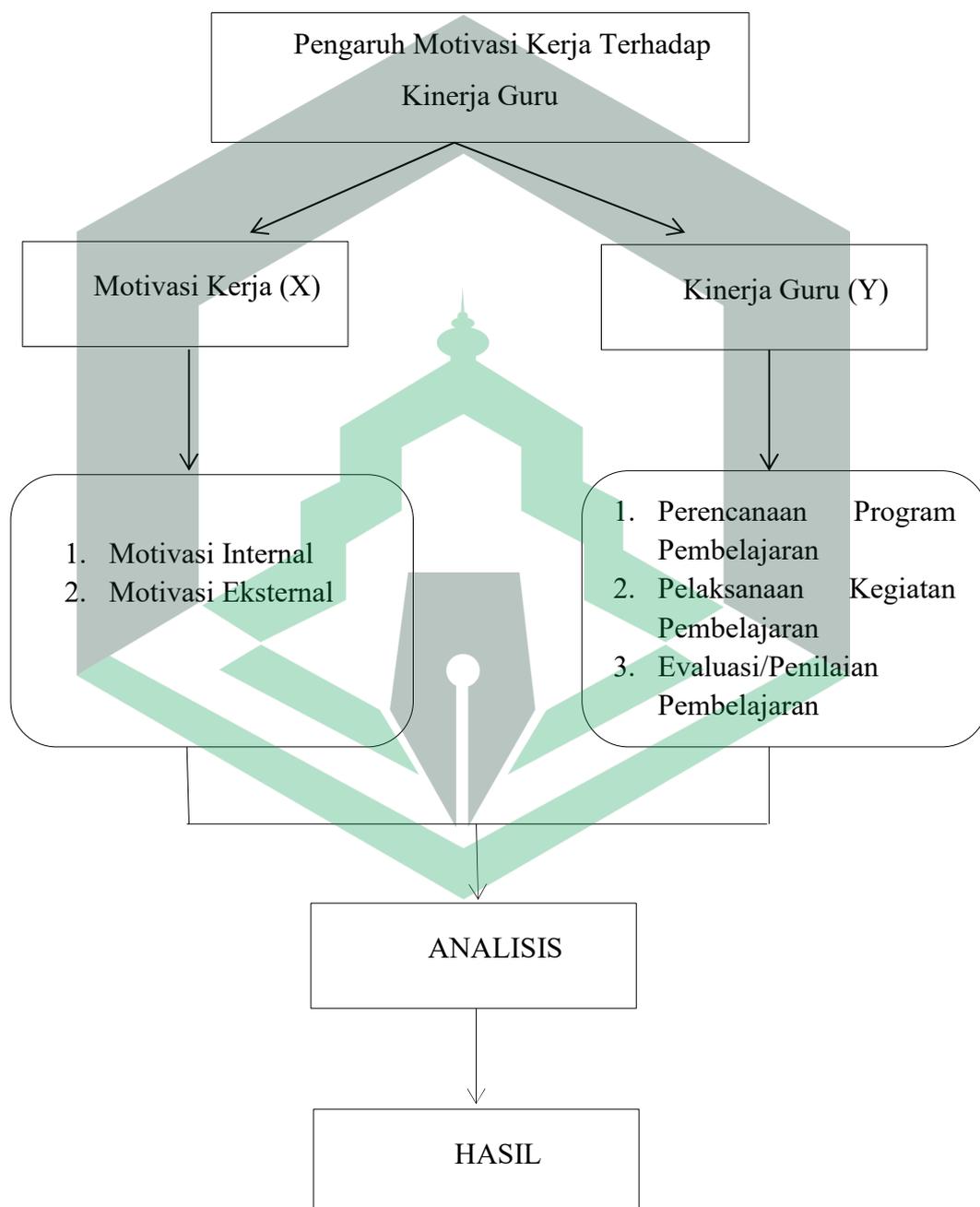
C. Kerangka Pikir

Dalam rangka menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui pendidikan, maka meningkatkan kualitas tenaga kependidikan perlu ditingkatkan. Kualitas tenaga kependidikan dilihat melalui kinerja yang dihasilkan. Kinerja guru adalah seperangkat perilaku yang ditunjukkan oleh guru pada saat menjalankan tugasnya yang sesuai dengan perencanaan program pembelajaran, pelaksanaan kegiatan pembelajaran, dan evaluasi/penilaian pembelajaran.

Kinerja guru sangat dipengaruhi oleh motivasi yang dimiliki oleh guru, karena kinerja guru merupakan interaksi antara kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Motivasi merupakan dorongan yang ada di individu baik dorongan dari dalam diri individu itu sendiri (*internal*) maupun dorongan dari luar individu (*eksternal*) untuk melakukan tujuan yang diinginkan. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi tentu akan melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya. Begitupun dengan guru, semakin tinggi motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya tentu akan berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

⁴⁵ Depdiknas, *Penilaian Kinerja Guru*, (Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008),

Dari uraian tersebut, maka diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Di bawah ini dikemukakan kerangka pikir pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja guru.

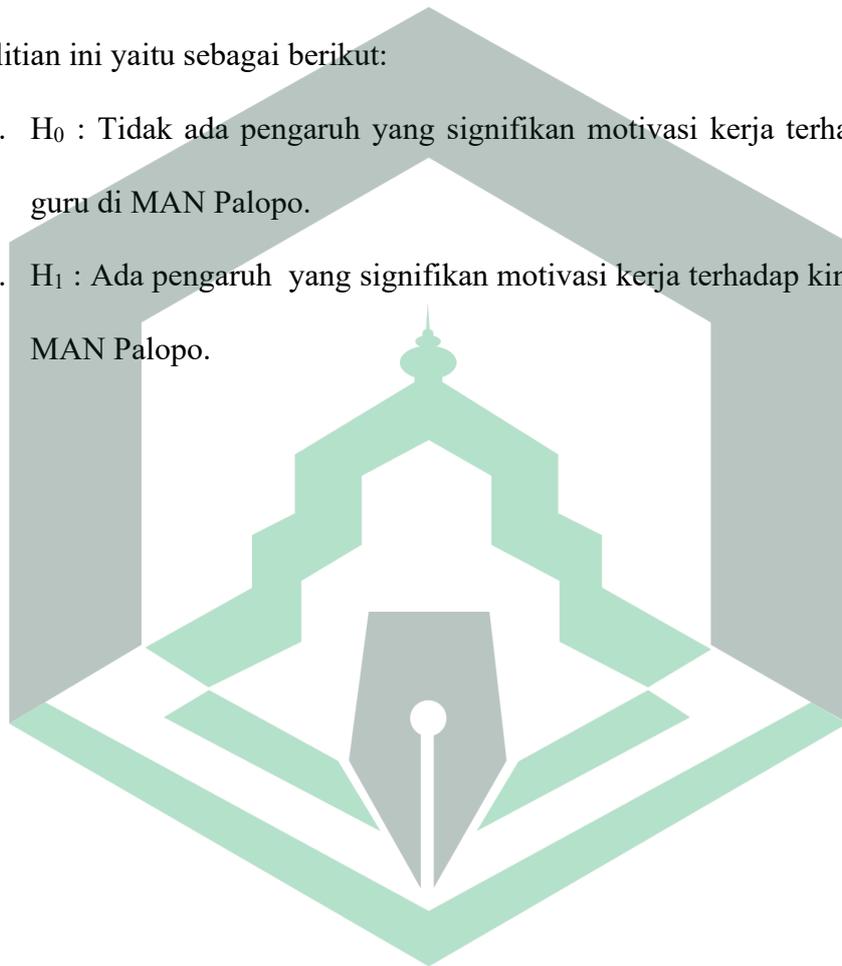


Bagan 2.1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus di uji secara empiris.⁴⁶ Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Palopo.
2. H_1 : Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Palopo.



⁴⁶Sumadi Suryabrata “*Metodologi Penelitian*” Edisi 2 (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), 21.

BAB III

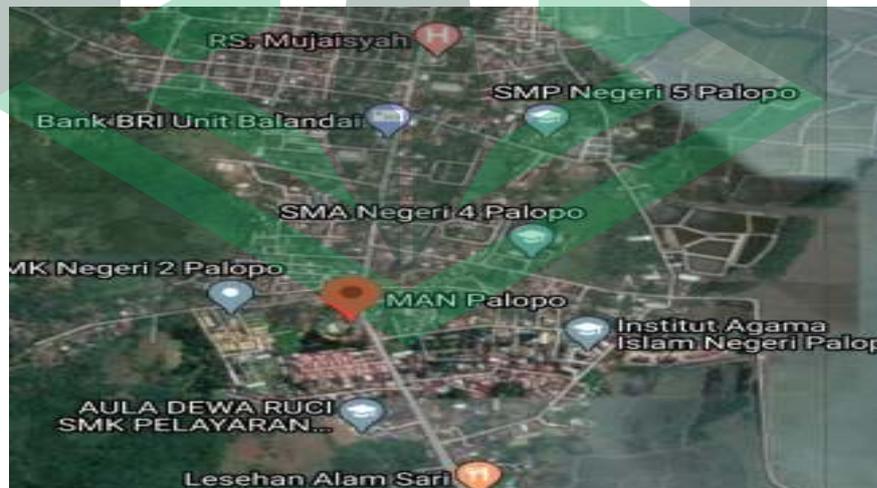
METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian *ex post facto*, penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang bertujuan untuk meneliti hubungan antara sebab akibat yang dapat dimanipulasi oleh peneliti itu sendiri.⁴⁷ Peneliti menggunakan penelitian *ex post facto* kuantitatif untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di MAN Palopo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo, Kelurahan Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian dilaksanakan April-Juni Tahun Ajaran 2021.



Gambar 3.1 Lokasi Penelitian

⁴⁷ Sumadi Suryabrata *Metode Penelitian* (Cet.24:Jakarta:Raja Grafindo,2013), h.75

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Berikut ini definisi operasional variabel penelitian motivasi kerja dan kinerja guru.

1. Motivasi kerja (X)

Motivasi kerja adalah dorongan yang ada di dalam seorang guru untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu. Dorongan ini ada yang berasal dari dalam dan dari luar yang ada pada seorang guru untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat terlihat dari dimensi internal dan eksternal.

a. Motivasi internal dengan indikator:

- 1) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
- 2) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- 3) Kemandirian dalam bertindak
- 4) Memiliki perasaan senang dalam bekerja
- 5) Prestasi yang dicapai

b. Motivasi eksternal dengan indikator:

- 1) Berusaha untuk memenuhi kebutuhan
- 2) Kesempatan untuk promosi
- 3) Memperoleh pengakuan
- 4) Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak.

2. Kinerja guru (Y)

Kinerja guru adalah kemampuan dan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas-tugas pembelajaran. Adapun indikator kinerja guru, yaitu:

- a. Perencanaan program kegiatan pembelajaran
- b. Pelaksanaan kegiatan pembelajaran
- c. Evaluasi/penilaian pembelajaran

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.⁴⁸ Populasi dalam penelitian ini adalah semua guru MAN Palopo dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang yang terdiri dari guru PNS dan Honorer.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁴⁹ Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua guru MAN Palopo sebanyak 54 orang guru PNS dan Honorer.

⁴⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 119.

⁴⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 81

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik angket, dan dokumentasi.

a. Angket (kuesioner)

Sugiyono mendefinisikan kuesioner atau angket sebagai teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pertanyaan yang ada dalam kuesioner bisa berupa pertanyaan tertutup dan terbuka.⁵⁰ Dalam penelitian ini menggunakan metode angket dengan harapan responden akan dapat langsung menuangkan jawabannya sesuai dengan daftar pernyataan item-item angket sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket ini digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan *skala likert* dengan empat alternatif pilihan jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS). Pemberian bobot terhadap pernyataan positif dimulai dari 4,3,2,1 sedangkan pernyataan negatif pemberian bobot dimulai dari 1,2,3,4.

b. Dokumentasi

Dalam penelitian ini juga menggunakan teknik dokumentasi. Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film

⁵⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 193.

dokumenter data yang relevan dengan penelitian”.⁵¹ Metode ini digunakan dalam rangka mengumpulkan data dan informasi yang peneliti butuhkan, dengan cara ini data yang diperoleh peneliti tidak hanya bersumber dari jawaban responden. Dengan demikian peneliti mendapatkan data yang dibutuhkan dengan waktu yang bersamaan.

F. Instrumen Penelitian

Sebuah penelitian yang baik tentu memiliki instrumen penelitian yang merupakan alat untuk memperoleh data penelitian. Menurut Sugiyono instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati⁵². Sedangkan menurut Riduwan Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti.⁵³ Pengukuran ini bertujuan menghasilkan data kuantitatif yang tepat dan akurat pada objek penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* untuk mengukur kedua variabel penelitian.

Adapun skor yang digunakan dalam skala *likert* dengan ketentuan sebagai berikut:

Untuk jawaban sangat setuju	4
Untuk jawaban setuju	3
Untuk jawaban kurang setuju	2
Untuk jawaban tidak setuju	1

⁵¹ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*, (Bandung: ALFABETA, 2013), 77.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 48

⁵³ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Muda*, (Bandung: ALFABETA, 2013), 148.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validasi digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Pengujiannya dapat melalui beberapa orang ahli atau validator untuk divalidasi. Adapun validator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2 Nama Validator Instrumen

NO.	Nama	Pekerjaan
1.	Firman Patawari, S.pd., M.Pd.	Dosen
2.	Firmansyah, S.pd., M.Pd.	Dosen
3.	Sarimaya, S.Ag., M.Pd.I	Guru

Peneliti memberikan lembar validasi setiap instrumen untuk diisi tanda centang pada skala likert 1-4 seperti sebagai berikut:

Skor 4 : Sangat Setuju

Skor 3 : setuju

Skor 2 : Kurang Setuju

Skor 1 : Tidak Setuju

Selanjutnya dari hasil analisis tersebut dijadikan pedoman untuk merevisi instrumen kuesioner, dan lembar validasi yang telah diisi oleh validator kemudian ditentukan validitasnya dengan rumus *Aiken's* sebagai berikut:

$$A = \frac{\sum s}{[n(c - 1)]}$$

Keterangan:

S = r-1o

r = skor yang diberikan oleh validator

1o = skor penilaian validator terendah

n = banyaknya validator
c = skor penilaian validator tertinggi

Selanjutnya hasil perhitungan validitas yang dilakukan penelitian ini setiap butirnya dibandingkan dengan menggunakan interpretasi yang dapat dilihat di bawah ini⁵⁴.

Tabel 3.3 Interpretasi Validitas Isi

Interval	Interpretasi
0,00-0,199	Sangat tidak valid
0,20-0,399	Tidak valid
0,40-0,599	Kurang valid
0,60-0,799	Valid
0,80-1,00	Sangat valid

Pada validasi isi dengan menggunakan rumus *Aiken's* maka keluaran hasil validasi kuesioner peneliti dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3.4 Validitas data angket untuk variabel motivasi kerja

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
S	7		6		6		6		6		6	

⁵⁴Hasril Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistik Untuk Pendidikan Sosial, ekonomi komunikasi dan bisnis* (Cet.II; Bandung: Alfabeta,2010), 81.

V	0,78	0,67	0,67	0,67	0,67	0,67
---	------	------	------	------	------	------

Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,69 jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas isi pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan Valid. Sedangkan untuk variabel kinerja guru dapat dilihat pada tabel 3.5 sebagai berikut:

Tabel 3.5 Validitas data angket untuk variabel kinerja guru

Validator	Item 1		Item 2		Item 3		Item 4		Item 5		Item 6	
	Skor	S										
Validator 1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
Validator 3	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
S	7		6		6		6		6		6	
V	0,78		0,67		0,67		0,67		0,67		0,67	

Pada tabel tersebut dapat dilihat nilai rata-rata V (*Aiken's*) sebesar 0,69 jika dibandingkan dengan menggunakan interpretasi maka *Aiken's* dari validitas isi pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan Valid.

2. Reliabilitas Angket

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi/ketepatan alat ukur (instrumen yang digunakan). Menurut Sugiyono yang dimaksud dengan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama⁵⁵. Daftar

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 168.

pernyataan angket dinyatakan reliabel jika jawaban tetap sama dari waktu ke waktu dan angket dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60 atau $> 0,6$ ⁵⁶.

Adapun kategori koefisien reliabilitas adalah sebagai berikut:

0,80-1,00	: Reliabilitas sangat tinggi
0,60-0,80	: Reliabilitas tinggi
0,40-0,60	: Reliabilitas sedang
0,20-0,40	: Reliabilitas rendah

Adapun hasil uji reliabilitas angket adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6 Uji Reabilitas Motivasi Kerja

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	21

Sumber : Hasil olah data *spss vers.20* tahun 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas tersebut *Cronbach's Alpha* sebesar 0,859 sehingga lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dinyatakan angket reliabel dan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

Tabel 3.7 Uji Reabilitas Kinerja Guru

Reliability Statistic	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	25

Sumber : Hasil olah data *spss vers.20* tahun 2021

⁵⁶Ridwan dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung; Alfabet, 2009) 353.

Berdasarkan tabel uji reliabilitas di atas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,913 sehingga lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa angket reliabel dan memiliki reliabilitas sangat tinggi.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan statistik inferensial. Penelitian ini dianalisis dengan bantuan *SPSS ver 20 for windows*.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi⁵⁷. Dalam penelitian ini statistik deskriptif adalah penyajian data dari responden melalui tabel dan grafik yang diperoleh melalui perhitungan persen (%). Adapun langkah-langkah dalam analisis statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

a. Menghitung persentase (%) skor capaian responden

Untuk mengkaji lebih dalam permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini maka peneliti melakukan pengolahan data hasil skor capaian responden dengan didasarkan hasil jawaban masing-masing pernyataan untuk setiap indikator dengan formasi rumus persentase sebagai berikut:

$$\text{Pr} = \frac{F}{N} \times 100\%$$

⁵⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, (Bandung:Alfabeta,2018), h.207-208.

Keterangan:

- Pr : Persentasi Capaian Responden
 F : jumlah jawaban responden
 N : jumlah responden
 100% : jumlah tetap

Selanjutnya akan diakumulasikan untuk menentukan skor bagi setiap sub indikator, kemudian skor setiap indikator diakumulasikan lagi untuk mendapatkan skor pada setiap indikator penelitian. Dari skor setiap indikator kemudian diakumulasikan kembali untuk menentukan total variabel yang diteliti atau untuk menjawab permasalahan dalam penelitian.

Untuk menentukan skor setiap sub variabel indikator maka digunakan formasi rumus sebagai berikut:

$$Pr = \frac{SC}{SI} \times 100\%$$

Keterangan:

- Pr : Persentasi capaian
 Sc : Jumlah skor capaian
 Si : Jumlah skor ideal
 100% : Jumlah tetap

Setelah jawaban dianalisis melalui rumus tersebut, selanjutnya motivasi kerja dan kinerja guru dibandingkan dengan kategori yang dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.8 Kategorisasi motivasi kerja dan kinerja guru

Rentang % skor	Kategori
$82,3 \leq \text{skor} \leq 100$	Sangat baik
$62,5 \leq \text{skor} \leq 82,3$	Baik
$43,8 \leq \text{skor} \leq 62,5$	Cukup baik
$25,0 \leq \text{skor} \leq 43,8$	Tidak baik

2. Statistik Inferensial

Statistik *inferensial* sering juga disebut dengan statistik induktif atau statistik *probabilitas* merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi.⁵⁸

a. Analisis Asumsi Klasik

1) Normalitas Data

Normalitas data dilakukan dengan tujuan untuk mengkaji model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Regresi yang baik memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan analisis grafik yang dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Adapun dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas data dan tidak sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $> (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi normal

Jika nilai signifikansi $< (0,05)$ maka data tersebut berdistribusi tidak normal

2) Uji Linearitas Data

Linearitas data digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Analisis ini digunakan untuk analisis regresi, pada penelitian ini digunakan taraf signifikan 0,05 untuk menguji kedua variabel. Adapun dasar pengambilan keputusan pada linearitas data yaitu:

⁵⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*, (Bandung:Alfabeta,2018), 209

Apabila nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel, tapi jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka tidak terdapat hubungan yang linear terhadap kedua variabel.

b. Analisis Regresi Sederhana

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis sederhana, regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel bebas dan satu variabel terikat. Dalam model regresi variabel *independen* menerangkan variabel *independennya*. Dalam analisis regresi sederhana hubungan antara variabel bersifat linear, dimana perubahan pada variabel X akan diikuti oleh perubahan pada variabel Y secara tetap.

Sementara pada hubungan nonlinear, perubahan variabel X tidak diikuti dengan variabel Y secara proporsional. Seperti pada model kuadrat perubahan X diikuti oleh kuadrat dari variabel X hubungan demikian tidak bersifat linear. Secara matematis model analisis regresi sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:⁵⁹

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Variabel dependen (variabel tak bebas)
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- X = Variabel independen (variabel bebas)

⁵⁹ J.Supranto, *Statistik Teori dan Aplikasi* Edisi 7, (Jakarta:Erlangga,2009.), 176.

c. Uji Hipotesis

1) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian untuk mengetahui besaran kontribusi variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) kebaikan model regresi untuk memprediksi variabel dependen. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y), dihitung dengan menggunakan rumus koefisien determinasi (KD), yaitu:

$$KD = r^2 \times 100$$

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi
 r^2 = Kuadrat dari koefisien korelasi. ⁶⁰

2) Signifikan Individual (uji-t)

Penelitian ini menggunakan uji-t untuk mengukur kekuatan pengaruh variabel bebas (X) secara parsial dengan variabel terikat (Y), hal dilakukan dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} pada taraf 5%. Adapun syarat-syarat dalam menunjukkan uji-t adalah sebagai berikut:

- a) Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_1 diterima artinya terdapat pengaruh antara kedua variabel
- b) Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh antara kedua variabel
- c) Jika $T_{hitung} = T_{tabel}$ maka H_0 diterima H_1 ditolak artinya tidak terdapat Pengaruh Kedua variabel.

⁶⁰ Purbaya Budi Santoso dan Ashari, *Analisis Statistika Dengan Microsoft Excel dan SPSS*, Edisi 1 (Yogyakarta: CV Andi, 2007) 144.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

a. Sejarah Singkat MAN Palopo

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) merupakan sekolah negeri yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. MAN Palopo terletak di jalan Dr.Ratulangi Kelurahan Balandai Kecamatan Bara Kota Palopo Provinsi Sulawesi Selatan dengan kode pos 91914. Telp (0471) 21671. MAN Palopo memiliki lahan tanah dengan luas 39.279 m².

Madrasah Aliyah Negeri Palopo atau singkatan MAN Palopo adalah alih fungsi dari PGAN (Pendidikan Guru Agama Negeri) Palopo. PGAN Palopo awal mulanya didirikan pada tahun 1960 yang namanya adalah PGAN selama empat tahun setingkat (SLTP), kemudian masa belajarnya ditambah dua tahun setingkat (SLTA). Hal ini berlangsung dari tahun 1968 sampai dengan 1986. Kemudian pada tahun 1993 masa belajarnya berubah menjadi tiga tahun setelah MTS mengalami perubahan dari PGAN selama empat tahun, setingkat dengan sekolah pendidikan guru (SPG) pada waktu itu. Pada tahun 1990 dialihkan menjadi Madrasah Aliyah Negeri Palopo.

Selama rentang waktu dari PGAN Palopo beralih fungsi menjadi Madrasah Aliyah Negeri Palopo, telah mengalami beberapa pergantian kepala sekolah yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 4.1 Daftar nama pimpinan PGA/MAN Palopo

NO.	Nama Sekolah	Kepala Sekolah	Peiode
1.	PGAN 4 Tahun	Kadis	1960-1970
2.	PGAN 4,6,3 Tahun	Drs.H.Ruslin	1970-1990
3.	PGAN/MAN	h.Abd. Latif P, BA	190-1996
4.	MAN	Drs. M. Jahja Hamid	1996-2001
5.	MAN	Drs. Somba	2001-2003
6.	MAN	Drs.h.mustafa Abdullah	2003-2005
7.	MAN	Nursjam Baso, S.Pd	2005-2007
8.	MAN	Dra. Maida Hawa	2007-2019
9.	MAN	Dra. Hj. Jumrah M.Pd	2019-sekarang

Sumber: Pegawai TU MAN Palopo

b. Visi dan Misi MAN Palopo

Adapun visi dan misi MAN Palopo yaitu:

Visi

Terwujudnya insan yang beriman, bertaqwa, cerdas dan menguasai IPTEK, serta mampu bersaing di tingkat lokal maupun global

Misi

- 1) Menumbuhkan penghayatan terhadap nilai-nilai keikhlasan dan mengamalkan dalam kehidupan sehari-hari.
- 2) Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efektif dan efisien sehingga siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimiliki.
- 3) Meningkatkan motivasi dan percaya diri dalam belajar baik secara pribadi maupun kelompok serta membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.

- 4) Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif.

c. Keadaan Guru MAN Palopo

Guru adalah faktor yang sangat penting dalam pendidikan. Sebagai subjek ajar, guru memiliki peranan dalam merencanakan, melaksanakan dan melakukan evaluasi terhadap proses pendidikan yang telah dilakukan. Dalam menjalankan semua tugasnya sebagai pendidik, salah satu fungsi yang dimiliki seorang guru yakni fungsi moral. Dalam menjalankan semua aktivitas pendidikan fungsi moral harus senantiasa dijalankan dengan baik. Adapun keadaan guru MAN Palopo dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 keadaan guru MAN Palopo

No	Nama	Pangkat/Gol
GURU PNS		
1.	Dra. Hj. Jumrah, M.Pd.I	Pembina IV/a
2.	Dra. Maida Hawa, M.Pd.I	Pembina Tk.I,IV/b
3.	Dra. Anna Rahmah Chalid, M.Pd.I	Pembina IV/a
4.	Drs. M. Bahrum T, M.Pd.I	Pembina IV/a
5.	Dra. Niba Manganni	Pembina IV/a
6.	Dra. Nurwahidah	Pembina Tk.I,IV/b
7.	Kasiatun S.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
8.	Dra. Jumiati Sinarji	Pembina IV/a
9.	Dra. Rahayu, M.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
10.	Dra. Jumaliana	Pembina IV/a
11.	Drs. Haeruddin, M.Pd	Pembina IV/a
12.	Rahmah, S.Ag, S.Pd	Penata Tk.I III/d
13.	Dra. Nurmiati, M.Pd.I	Pembina IV/a
14.	Dra. Hj. Uswaty Khalid	Penata Tk.I III/d
15.	Indarmi H. Renta, S.Ag	Penata Tk.I III/d
16.	Mustakin, SE.	Penata MudaTk.I/III/b
17.	Dra. St. Nun Ainun Yahya	Penata Tk.I III/d
18.	Drs. Hj. Nurpati	Penata Tk.I III/d
19.	Drs. Abd. Muis Achmad	Penata Tk.I III/d
20.	Sujarno, S.Ag, M.Pd.I	Penata Tk.I III/d
21.	Yusni, ST	Penata III/C
22.	Andi Sriwahyuli, S.Pd.M.Pd	Penata III/C
23.	Asriani Baso, S.Ag	Penata Muda III/a

24.	Paulus Baan, ST.	Penata Muda III/a
25.	Suhria Fachmi Ahlan, S.Pd	Penata III/a
26.	Husniati Muhyirung, S.Pd	Penata III/a
27.	Suciaty Rustam, S.Pd	Penata III/a
28.	Zulfitriah Hasim, S.Pd	Penata III/a
29.	Titin Harfiana, S.Pd.I	Penata III/a
30.	Nursan Nawir, S.Pd	Penata III/a
31.	Irfan Rizal, S.Or	Penata III/a
32.	Musril Hamzah, S.Pd	Penata III/a
33.	Fakhrul Islam, S.Pd	Penata III/a
34.	Muhammad Fathanah, S.Pd	Penata III/a
35.	A. Nur Amaliah Batari, S.Pd	Penata III/a
36.	Drs. Sofyan Lihu	Pembina Tk.I,IV/b
37.	Udding, S.Pd	Pembina Tk.I,IV/b
38.	Rahmawati, SS.	Pembina IV/a
39.	Hadrah, SE., M.Si	Penata Tk.I III/d
40.	Bebet Rusmasari K, S.Pd	Penata Tk.I III/d
41.	Darwis, S.Pd	Penata Tk.I III/d
42.	Hidayanti, ST	Penata Tk.I III/d
43.	Rizal Syarifuddin, SE	Penata Tk.I III/d
44.	Faisal Syarifuddin, ST.	Penata Tk.I III/d
45.	Abdul Wahhab, S,Si., M.Pd	Penata Tk.I III/d
46.	Alahuddin, S.Fil.I., M.Pd.I	Penata Tk.I III/d
47.	Sugiyah, SP.	Penata III/C
48.	Muh. Nashir Takbir, S.Kom, M.Pd	Penata III/C
GURU HONOR		
49.	Nursanti, S.Pd	Honor
50.	Rusnia, S.Pd.I, M.Pd	Honor
51.	Satriani, S.Pd	Honor
52.	Muh. Yunus, S.Pd	Honor
53.	Sitti Rahmatiah Ramlan Dhara, S.Pd	Honor
54.	Drs. Abd. Madjid DM., M.Pd.I	Honor

d. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sekolah merupakan sarana pendidikan atau suatu lembaga yang diselenggarakan oleh sejumlah orang atau kelompok dalam bentuk kerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Selain guru, siswa dan pegawai, sarana dan prasarana, juga merupakan salah satu faktor penunjang yang sangat berpengaruh dalam proses pembelajaran. Fasilitas yang lengkap akan menentukan keberhasilan

suatu proses belajar mengajar yang akan bermuara pada tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal. Proses belajar mengajar tidak akan maksimal tanpa dukungan sarana dan prasarana yang lengkap dan memadai. Oleh karena itu, maksimalisasi antara siswa, guru, sarana dan prasarana harus menjadi perhatian serius.

Tabel 4.3 Keadaan Sarana dan Prasarana

Nama Bangunan/lapangan	Jumlah	Total luas bangunan(m ²)	Kondisi	
			Baik	Buruk
Ruang kelas	24	72	Ya	-
Ruang laboratorium fisika	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium kimia	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium biologi	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium komputer	1	72	Ya	-
Ruang laboratorium bahasa	1	72	Ya	-
Mushallah	1	96	Ya	-
Gedung serba guna	2	96	Ya	-
Ruang perpustakaan	1	96	Ya	-
Ruang guru	1	72	Ya	-
Ruang tata usaha	1	45	Ya	-
Ruang UKS	1	72	Ya	-
Ruang keterampilan	1	72	Ya	-
Ruang kesenian	0	0	-	-
Toilet guru	2	12	Ya	-
Toilet siswa	8	12	-	Ya
Ruang BK	1	72	Ya	-
Ruang osis	1	72	Ya	-
ruang kepala madrasah	1	45	Ya	-

Sumber: pegawai tata usaha MAN palopo

2. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan data dan menganalisis data. Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel distribusi frekuensi. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden

berupa perhitungan rata-rata, nilai tengah, standar deviasi, varians, nilai terendah, nilai tertinggi, tabel distribusi frekuensi dan lain-lain.

a. Statistik Deskriptif

1) Motivasi Kerja (X)

Hasil analisis statistik yang berkaitan dengan skor variabel motivasi kerja diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor motivasi kerja yang menunjukkan skor rata-rata adalah 83,9444 dan varians sebesar 3,299 dengan standar deviasi 1,81624 dari skor ideal 100, sedangkan nilai terendah 78 dan nilai tertinggi 89. Hal ini digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.4 perolehan Hasil Motivasi Kerja

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	54
Rata-rata	83.9444
Nilai Tengah	84.0000
Standar Deviasi	1.81624
Varians	3.299
Nilai Terendah	78.00
Nilai tertinggi	89.00

Hasil olah data menggunakan bantuan SPSS Ver 20 Tahun 2021

Jika skor motivasi kerja dikelompokkan menjadi empat kategori maka diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja. Distribusi frekuensi berfungsi untuk menunjukkan jumlah atau banyaknya item dalam setiap kategori atau kelas. Jadi, skor motivasi kerja dikelompokkan berdasarkan banyaknya item dari setiap kategori sehingga hasil pengukurannya dianalisis melalui metode statistik yang kemudian diberikan interpretasi secara kualitatif. Adapun tabel distribusi frekuensi dan persentase motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Perolehan persentase kategori motivasi kerja

Skor	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	35	65%
62.6-82.3	Baik	19	35%
43.8-62.5	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		54	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat diuraikan bahwa motivasi kerja di MAN Palopo yang menjadi sampel penelitian, pada umumnya memiliki motivasi kerja pada kategori sangat baik adalah 35 orang (65%), motivasi kerja pada kategori baik adalah 19 orang (35%), motivasi kerja pada kategori cukup baik 0 orang (0%) dan motivasi kerja pada kategori tidak baik 0 orang (0%). Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja di MAN Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 35 orang dan hasil persentase 65%.

2) Kinerja Guru (Y)

Hasil analisis statistik deskriptif berkaitan dengan skor variabel kinerja guru diperoleh gambaran karakteristik distribusi skor kinerja guru yang menunjukkan skor rata-rata adalah 84,4815 dan varians sebesar 2,632 dengan standar deviasi 1,62226 dari skor ideal 100, sedangkan nilai terendah 81,00 dan nilai tertinggi 88,00. Hal ini digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Perolehan Hasil Kinerja Guru

Statistik	Nilai Statistik
Ukuran Sampel	54
Rata-rata	84.4815
Nilai Tengah	85.0000
Standar Deviasi	1.62226
Varians	2.632
Nilai Terendah	81.00
Nilai tertinggi	88.00

Hasil olah data menggunakan bantuan *SPSS* Ver 20 Tahun 2021

Jika skor kinerja guru dikelompokkan ke dalam empat kategori diperoleh tabel distribusi frekuensi dan persentase kinerja guru sebagai berikut:

Tabel 4.7 Perolehan persentase kategori kinerja guru

Skor	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
82.3-100	Sangat Baik	41	76%
62.6-82.3	Baik	13	24%
43.8-62.5	Cukup Baik	0	0%
25.0-43.8	Tidak Baik	0	0%
Jumlah		54	100%

Sumber: Hasil analisis data angket penelitian yang diolah, tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa kinerja guru di MAN Palopo yang menjadi sampel penelitian pada umumnya memiliki kinerja guru kategori sangat baik 41 orang (76%), kinerja guru pada kategori baik adalah 13 orang (24%), kinerja guru pada kategori cukup baik adalah 0 orang (0%) dan kinerja guru pada kategori tidak baik adalah 0 orang (0%).

Berdasarkan tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa kinerja guru di MAN Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 41 orang dengan persentase 76%. Adapun skor rata-ratanya yaitu 84.4815.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

a. Analisis Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas Data

Adapun hasil normalitas data yang diperoleh oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8 Uji Normalitas Data

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Kinerja Guru	.144	54	.723	.961	54	.082

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: hasil olah data *spss vers 20 tahun 2021*

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, uji normalitas data dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dapat dikemukakan bahwa nilai motivasi kerja sebesar 0,723. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data pada variabel motivasi kerja dan kinerja guru berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas Data

Adapun hasil analisis tabel *test for linearity* menunjukkan signifikansi uji linearitas sebagai berikut:

Tabel 4.9 Uji Linearitas

		ANOVA Table				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Motivasi Kerja	(Combined)	12.098	8	1.512	.534	.824
	Between Groups	1.946	1	1.946	.687	.411
	Linearity					
	Deviation from Linearity	10.152	7	1.450	.512	.820
	Within Groups	127.383	4	2.831		
Total	139.481	5				
			3			

Berdasarkan tabel tersebut, analisis tabel *test for linearity* menunjukkan signifikansi uji linearitas sebesar 0,411. Dengan demikian, nilai signifikansi uji linearitas $0,411 > 0,05$ sehingga dapat dikemukakan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang linear.

b. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4.10

Analisis regresi sederhana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.373	10.414		7.323	.000

Motivasi Kerja	.203	.269	.651	.755	.395
----------------	------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil olah data *spss vers 20* tahun 2021

Jika melihat *output* dari analisis sederhana maka persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 33,373 + 0,203x$$

Angka-angka ini dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar positif 33,373, artinya jika motivasi kerja (X) nilainya 0 maka kinerja guru (Y) nilainya positif sebesar 33,373.
 - 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja (X) sebesar positif 0,203: jika motivasi kerja (X) mengalami kenaikan 1, maka kinerja guru (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,203 koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja guru.
- b. Uji Hipotesis Penelitian
- 1) Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Koefisien Nilai Determinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 ^a	.424	.415	5.241

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja

c. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber : hasil olah data *spss vers 20* tahun 2021

Dari hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) pada tabel 4.11 dapat dilihat dari *output model summary* dapat diketahui nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,424 agar mengetahui besaran kecilnya pengaruh motivasi kerja terhadap

kinerja guru di MAN palopo maka ditentukan dengan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD : R^2 \times 100\%$$

$$: 0,424 \times 100\%$$

$$: 42,4\%$$

Jadi hasil ini dapat ditafsirkan bahwa pengaruh motivasi kerja di MAN Palopo sebesar 42,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

2) Uji signifikan individual (Uji-t)

Tabel.12 Hasil Uji-t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	33.373	10.414		7.323	.000
Motivasi Kerja	.203	.269	.651	.755	.395

d. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: hasil olah data *spss vers* 20 tahun 2021

Dari hasil uji signifikan individual (Uji-t) pada tabel 4.12 jika dilihat dari nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil dari *output coefficients* didapatkan nilai bahwa $T_{hitung} = 7,323$. Adapun T_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan $n = 54$ maka $df = n-2$ yaitu $54-2 = 52$. Jadi,

nilai $T_{\text{tabel}} = 1,675$.⁶¹ Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $T_{\text{hitung}} 7,323 \geq T_{\text{tabel}} 1,675$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

B. Pembahasan

Penelitian ini penulis memberikan angket yang telah di validasi yang berjumlah 21 item untuk variabel motivasi kerja. Skor yang diperoleh dari angket motivasi kerja dengan jumlah sampel 54 memiliki rata-rata 83,9444, nilai tengah 84,0000, varians 3,299, standar deviasi 1,81624 dari skor ideal 100, nilai terendah 78,00 dan nilai tertinggi 89,00. Hasil persentase motivasi kerja pada kategori sangat baik adalah 35 orang (65%), motivasi kerja pada kategori baik adalah 19 orang (35%), motivasi kerja pada kategori cukup baik 0 orang (0%) dan motivasi kerja pada kategori tidak baik 0 orang (0%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja di MAN Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 35 orang dan hasil persentase 65%.

Adapun dari variabel kinerja guru penulis memberikan angket yang telah divalidasi sebanyak 25 item, skor yang diperoleh dari 54 sampel dengan skor rata-rata adalah 84,4815 dan varians sebesar 2,632 dengan standar deviasi 1,62226 dari skor ideal 100, nilai tengah 85,0000, sedangkan nilai terendah 81,00 dan nilai tertinggi 88,00. hasil persentase kinerja guru pada kategori sangat baik adalah 41 orang (76%), kinerja guru pada ketegori baik adalah 13 orang (24%), kinerja guru pada kategori cukup baik adalah 0 orang (0%) dan kinerja guru pada kategori tidak baik adalah 0 orang (0%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja guru

⁶¹Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian, "Tabel distribusi T"*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), h. 244.

MAN Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan frekuensi 41 orang dengan persentase 76%.

Pengolahan data dengan statistik inferensial diawali dengan uji normalitas data digunakan bantuan SPSS 20 *for windows* uji *kolmogorov-smirnov test*. Dapat dikemukakan bahwa nilai motivasi kerja sebesar 0,723. Adapun nilai signifikansi sebesar 0,05 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa signifikansi untuk seluruh variabel lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data pada variabel motivasi kerja dan kinerja guru berdistribusi normal.

Uji linearitas dilakukan setelah data dinyatakan berdistribusi normal. Berdasarkan hasil analisis data uji linearitas diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,411. Dengan demikian, taraf signifikansi nilai signifikansi uji linearitas $0,411 > 0,05$ sehingga dapat dikemukakan bahwa antara motivasi kerja dan kinerja guru memiliki hubungan yang linear.

Setelah terbukti normal dan linear dilanjutkan dengan uji hipotesis, dari hasil pengujian hipotesis diperoleh $T_{hitung} = 7,323$ dan $T_{tabel} = 1,675$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $T_{hitung} 7,323 \geq T_{tabel} 1,675$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Besarnya sumbangan variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja guru) adalah 42,4% artinya motivasi kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja guru sebesar 42,4 % dan sisanya ditentukan oleh variabel lain yang tidak sempat diteliti oleh penulis. Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru MAN Palopo.

Berdasarkan hasil pengujian statistik dari penelitian ini, ada beberapa penelitian yang sejalan dan mendukung penelitian ini, yaitu penelitian dari Dendik Surya Wardana dengan judul penelitian “Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Yang Sudah Disertifikasi”, yang menunjukkan pengaruh sebesar 42,5%.⁶² Begitupun penelitian Slamet Riyadi dan Aria Mulyapradana dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal”, yang menunjukkan pengaruh sebesar 40,7%.⁶³



⁶² Dendik Surya Wardana, "Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Yang Sudah Di Sertifikasi," *JIPT*, no. 01 (Januari 1, 2016), 98.

⁶³ Slamet Riyadi, Aria Mulyapradana, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal*, *jurnal Litbang kota pekalongan*, vol. 13 tahun 2017

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistika deskriptif dan hasil analisis inferensial maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi kerja di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 65% atau 35 orang dengan skor rata-rata 83,9444, varians 3,299 dan standar deviasi sebesar 1,81624 dari skor ideal 100, sedangkan nilai terendah 78 dan nilai tertinggi adalah 89.
2. Tingkat kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo termasuk dalam kategori sangat baik dengan persentase 76% atau 41 orang dengan nilai rata-rata 84,4815, nilai tengah 85; varians 2.632, dan standar deviasi 1,62226, sedangkan nilai terendah 81 dan nilai tertinggi adalah 88.
3. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo. Hal itu dibuktikan dari hasil *analisis regresi linear sederhana*, diperoleh $t_{hitung} = 7,323$ sedangkan $t_{tabel} = 1,675$. Karena $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan besar kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y adalah 42,4%. Jadi kesimpulannya adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

B. Saran-saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang diperoleh di MAN Palopo, maka dikemukakan saran-saran berikut:

1. Bagi guru, motivasi kerja yang dimiliki oleh masing-masing guru berpengaruh terhadap kinerja guru yang dihasilkan.
2. Bagi kepala sekolah, sebaiknya lebih memperhatikan dan memberikan motivasi dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan lebih maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja guru selain motivasi kerja sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang berkontribusi pada kinerja guru.



DAFTAR PUSTAKA

- Ardiana, T.E. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Akutansi*. Jurnal Akutansi Dan Pajak. Volume 17 (2).
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. 2014. *Kinerja Guru Profesional; Instrumen Pembinaan, Peningkatan dan Penilaian*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Depdiknas. 2008. *Penilaian Kinerja Guru*. Jakarta: Direktorat Tenaga Kependidikan.
- Depdiknas. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.
- Hamalik, Oemar. 2014. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamaris, Martini. 2013. *Orientasi dalam Psikologi Pendidikan*. Bogor: Galia Indonesia.
- Madjid, Abdul. 2016. *Pengembangan Kinerja Guru: Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Samudra Biru.
- Mulyasa. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2012. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Posdakarya.
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ridwan dan Akdon. 2007. *Rumus dan Data Dalam Analisis Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan, Hasril dan Sunarto. 2010. *Pengantar Statistik Untuk Pendidikan Sosial, ekonomi, komunikasi dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ridwan dan Sunarto. 2009. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabet

- Siagian, Sondang P. 2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sardiman. 2014. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2009. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Surya, Mohamad. 2014. *Psikologi Guru: Konsep dan Aplikasi*. Bandung: ALFABETA.
- Suryabrata, Sumadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Uno, H.B. 2010. *Teori Motivasi dan Pengukurannya; Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winardi, 2011. *Motivasi dan Permotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wardana, Dendik Surya. 2013. *Motivasi Berprestasi dengan Kinerja Guru Yang Sudah di Sertifikasi*. JIPT. Volume 01.

L

A

M

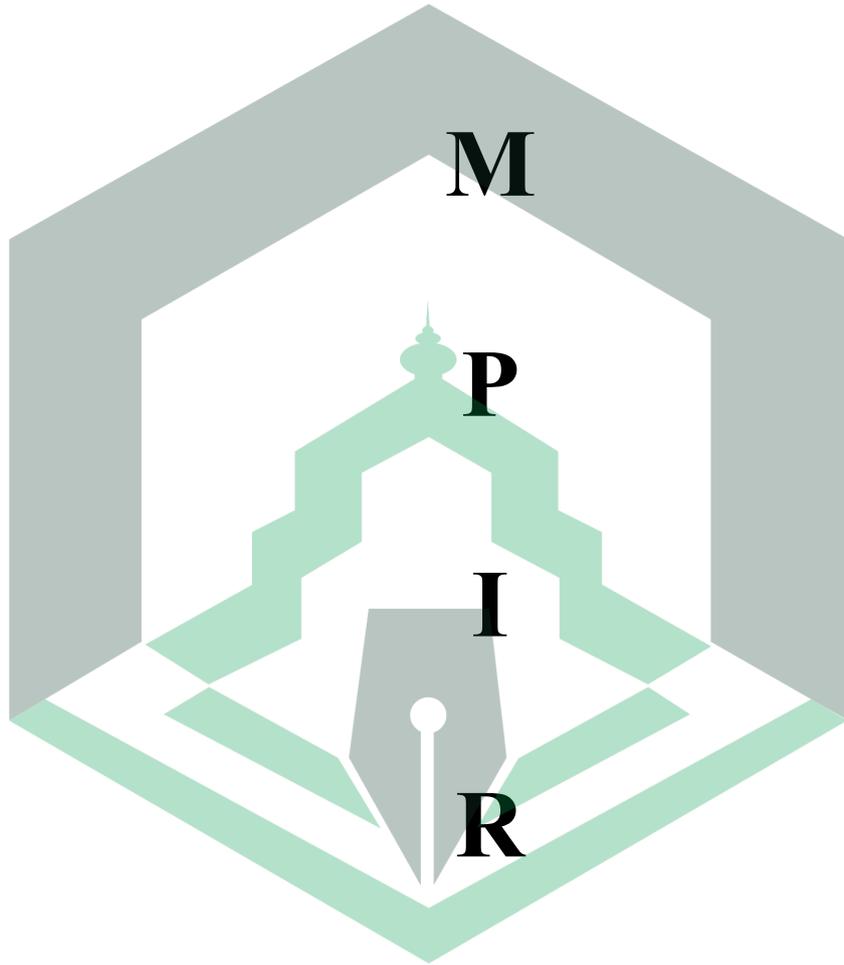
P

I

R

A

N

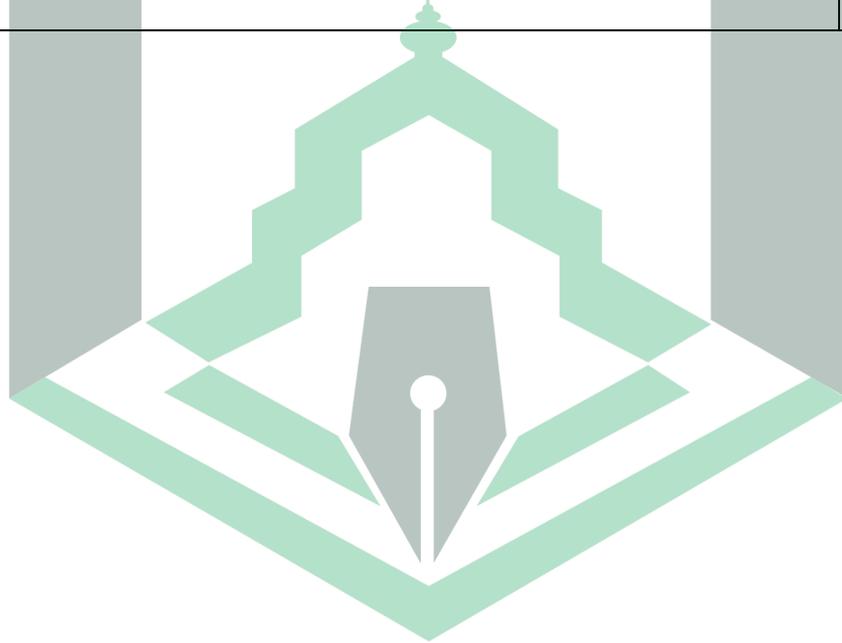


Lampiran 1 Kisi-kisi Angket Motivasi Kerja

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Motivasi Kerja	1) Motivasi internal meliputi:		
	Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas	1, 2	2
	Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3, 4, 5	3
	Kemandirian dalam bertindak	6, 7	2
	Memiliki perasaan senang dalam bekerja	8, 9	2
	Prestasi yang dicapai	10, 11, 12	3
	2) Motivasi eksternal meliputi:		
	Berusaha untuk memenuhi kebutuhan	13, 14	2
	Kesempatan untuk promosi	15, 16	2
	Memperoleh pengakuan	17, 18, 19	3
	Bekerja dengan harapan memperoleh imbalan yang layak	20, 21	2
	Jumlah Butir	21	

Lampiran 2 Kisi-kisi Angket Kinerja Guru

Variabel	Indikator	Nomor Butir	Jumlah
Kinerja Guru	Perencanaan program kegiatan pembelajaran	1, 2, 3, 4, 5	5
	Pelaksanaan kegiatan pembelajaran	6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18	13
	Evaluasi/penilaian pembelajaran	19, 20, 21, 22, 23, 24, 25	7
Jumlah Butir			25



Lampiran 3 Angket Penelitian

Instrumen Penelitian Motivasi Kerja

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Umur/Jenis Kelamin :Tahun / Laki-laki / Perempuan*)
3. Jabatan/Unit Kerja :

Keterangan: *) coret yang tidak perlu

Petunjuk Pengisian

Berdasarkan pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen motivasi kerja disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pertanyaan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1

No	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi				
2.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan				
3.	saya mengerjakan tugas tidak sesuai dengan skala prioritas				
4.	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu				
5.	Saya menyelesaikan tugas administrasi guru sesuai dengan waktu yang telah ditentukan				
6.	Saya berinisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas				
7.	Saya memberikan gagasan-gagasan untuk				

	kemajuan sekolah				
8.	Saya sebagai guru di sekolah ini bekerja hanya berdasarkan tugas dari kepala sekolah				
9.	Situasi lingkungan kerja di sekolah ini mendukung aktivitas pekerjaan saya				
10.	Saya bekerja keras untuk mencapai prestasi terbaik di hati kepala sekolah				
11.	Saya membuat penelitian Tindakan Kelas jika ada supervisi				
12.	Saya mendapat prestasi dari tugas yang dikerjakan tepat waktu				
13.	Saya mendapat penghasilan tambahan di luar gaji sekolah				
14.	Gaji yang saya terima kurang cukup memenuhi kebutuhan hidup				
15.	Pemilihan guru teladan mendorong saya untuk mengembangka diri				
16.	Sekolah memberikan kesempatan untuk promosi jabatan bagi guru yang berkinerja baik				
17.	Pihak sekolah memberikan penghargaan untuk pegawai yang memiliki kinerja yang baik				
18.	Pihak sekolah menegur saya apabila tugas tidak selesai tepat waktu				
19.	Pimpinan memberikan pujian kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai				
20.	Saya tidak puas dengan gaji yang diterima sebagai guru				
21.	Pekerjaan yang saya kerjakan memperoleh imbalan yang layak				

Instrumen Penelitian Kinerja Guru

Identitas Responden

1. Nama Responden :
2. Umur/Jenis Kelamin :Tahun / Laki-laki / Perempuan*)
3. Jabatan/Unit Kerja :

Keterangan: *) coret yang tidak perlu

Berdasarkan pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda (√) pada bobot nilai alternatif jawaban yang paling merefleksikan jawaban Ibu/Bapak pada setiap pertanyaan. Instrumen motivasi kerja disusun dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), dan Tidak Setuju (TS).

Pertanyaan Positif

Untuk pernyataan positif, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Kurang Setuju (KS) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 1.

Pertanyaan Negatif

Untuk pernyataan negatif, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 4, kurang Setuju (KS) diberi nilai 3, Setuju (S) diberi nilai 2, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1

No.	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	KS	TS
1.	Saya mengembangkan silabus setiap awal semester				
2.	Saya mempersiapkan media pembelajaran setiap akan mengajar				
3.	Saya tidak merumuskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai				
4.	Saya menjabarkan tujuan pembelajaran khusus sendiri sesuai karakteristik peserta didik				
5.	Saya merancang bahan ajar dengan hanya menggunakan satu sumber				
6.	Saya memberikan informasi kepada peserta didik tentang kompetensi yang akan dipelajari				
7.	Saya menyampaikan tujuan pembelajaran yang akan dicapai kepada peserta didik				
8.	Saya membuat penilaian kepada peserta				

	didik tidak berdasarkan pada instrument dapodik				
9.	Saya memberikan apersepsi sebelum memasuki materi pembelajaran				
10.	Saya menekankan keaktifan peserta didik dalam kegiatan belajar di kelas				
11.	Saya tidak memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk bertanya				
12.	Saya memperhatikan setiap peserta didik dalam kegiatan belajar di kelas				
13.	Saya menyimpulkan materi pokok bahasan dari awal sampai akhir				
14.	Saya memberi pertanyaan mengenai materi yang telah disampaikan sebagai alat ukur sejauh mana pemahaman peserta didik				
15.	Saya menggunakan sumber belajar yang ada di sekolah saja				
16.	Saya menggunakan media pembelajaran yang bervariasi				
17.	Saya menggunakan metode pembelajaran yang sesuai dengan materi yang akan disampaikan				
18.	Saya kurang memahami strategi pembelajaran yang tepat				
19.	Saya merancang penilaian portofolio satu kali tiap semester				
20.	Saya menilai keaktifan peserta didik di kelas sebagai nilai tambahan				
21.	Saya menyusun evaluasi belajar sesuai dengan instruksi kepala sekolah				
22.	Saya menyusun alat evaluasi sesuai dengan kemampuan peserta didik				
23.	Saya memeriksa hasil evaluasi belajar siswa secara tidak cermat				
24.	Saya membagikan hasil belajar kepada peserta didik sebagai bahan pengembangan bagi siswa				
25.	Saya menggunakan hasil analisis				

	penilaian untuk mengidentifikasi kelemahan peserta didik				
--	--	--	--	--	--



Lampiran 4 Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X)

NO	KOD E RES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	JM L	SKL 100	
		-	+	-	+	+	-	+	-	+	-	-	+	+	-	+	+	+	+	+	-			+
1	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	4	3	71	84
2	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	73	86
3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	70	83
4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	75	89
5	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	70	83
6	6	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	72	85
7	7	3	3	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	3	70	83
8	8	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	4	69	82
9	9	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	73	86
10	10	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	2	70	83
11	11	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	73	86
12	12	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	74	88
13	13	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	69	82
14	14	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	72	85
15	15	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	72	85
16	16	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	72	85
17	17	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	71	84
18	18	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	72	85
19	19	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	3	69	82
20	20	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	72	85
21	21	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	71	84
22	22	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	71	84
23	23	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	72	85
24	24	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	72	85
25	25	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	70	83
26	26	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	70	83
27	27	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	71	84
28	28	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	71	84
29	29	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	72	85
30	30	4	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	70	83
31	31	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	72	85
32	32	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	69	82

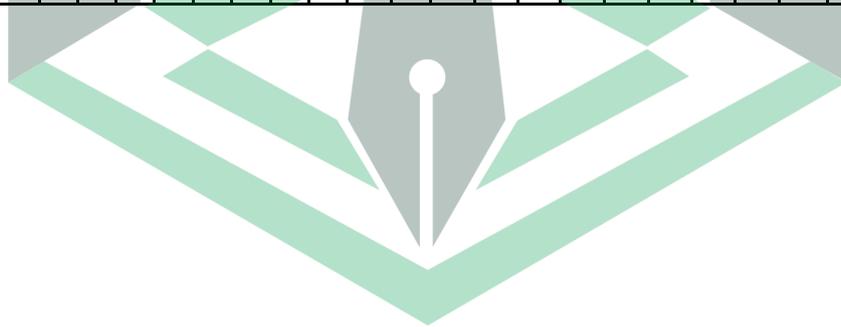
33	33	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	71	84
34	34	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	71	84
35	35	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	72	85
36	36	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	70	83
37	37	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	73	86
38	38	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	72	85
39	39	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	71	84
40	40	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	68	80
41	41	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	72	71
42	42	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	70	83
43	43	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	71	84
44	44	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	70	83
45	45	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	73	86
46	46	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	70	83
47	47	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	70	83
48	48	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	70	83
49	49	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	70	83
50	50	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	66	78
51	51	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	72	85
52	52	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	70	83
53	53	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	68	80
54	54	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	71	84



Lampiran 5 Jawaban Responden Variabel Kinerja Guru (Y)

NO	KODE RES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	JML	SKL 100
		+	+	-	+	-	+	+	-	+	-	-	+	+	+	-	+	+	-	+	+	-	+	-	+	+		
1	1	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	85	85
2	2	4	3	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	82	82
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	84	84
4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	85	85
5	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	86	86
6	6	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	2	3	3	4	4	3	3	4	3	84	84
7	7	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	87	87
8	8	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	86	86
9	9	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	2	83	83
10	10	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	88	88
11	11	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	87	87
12	12	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	85	85
13	13	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	2	83	83
14	14	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	85	85
15	15	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	85	85
16	16	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	86	86
17	17	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	82	82
18	18	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	87	87
19	19	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	81	81
20	20	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	84	84
21	21	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	2	83	83
22	22	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	86	86
23	23	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	83	83
24	24	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	84	84
25	25	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	84	84
26	26	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	85	85
27	27	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	84	84
28	28	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	86	86
29	29	4	3	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	85	85
30	30	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	85	85
31	31	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	3	82	82
32	32	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	85	85
33	33	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	85	85

34	34	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	84	84	
35	35	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	84	84		
36	36	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	86	86		
37	37	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	84	84	
38	38	3	4	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	84	84		
39	39	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	87	87	
40	40	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	85	85	
41	41	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	83	83	
42	42	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	82	82	
43	43	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	86	86	
44	44	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	85	85	
45	45	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	84	84	
46	46	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	86	86	
47	47	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	85	85	
48	48	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	83	83	
49	49	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	81	81	
50	50	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	82	82	
51	51	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	87	87	
52	52	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	85	85	
53	53	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	84	84	
54	54	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	2	4	83	83



Lampiran 6 Surat Izin Penelitian





PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Alamat : Jl. KH. M. Hasybi No.5 Kota Palopo - Sulawesi Selatan Telpin : (0471) 326046

ASLI

IZIN PENELITIAN

NOMOR : 104/PH/PM/PTSP/VI/2021

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2002 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan dan Penerapan IPTEK;
2. Peraturan Menteri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Peraturan Penelitian Rekomendasi Penelitian, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Nomor 7 Tahun 2014;
3. Peraturan Walikota Palopo Nomor 33 Tahun 2018 tentang Peraturan Pelaksanaan Penelitian dan Hasil Penelitian di Kota Palopo;
4. Peraturan Walikota Palopo Nomor 34 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Kewenangan Penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan yang Menjadi Uraian Pemerintah Kota Palopo dan Kewenangan Pustrian dan Negeriman yang Menjadi Uraian Pemerintah yang diberikan Pelaksanaan Wewenang Walikota Palopo Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama	: PATI SARI
Jenis Kelamin	: Perempuan
Alamat	: Jl. Balendri Kota Palopo
Pekerjaan	: Mahasiswa
NIM	: 16 0206 0333

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH ALIYAH NESERI (MAN) PALOPO

Lokasi Penelitian	: MADRASAH ALIYAH NESERI (MAN) PALOPO
Lamanya Penelitian	: 07 April 2021 s.d. 07 Juni 2021

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menjadi saksi peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adab Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyediakan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bila para pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.

Dengan Surat Izin Penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di Kota Palopo
 Pada Tanggal : 07 April 2021
 di Kantor Dinas Penanaman Modal dan PTSP
 Kepala Bidang Pengkajian dan Penroosan Perizinan PTSP



ANDI AGUS MANDASARI, SE, MAP
 Pejabat : Kepala
 NIP. 1970805 201001 1 014

Tembusan :

1. Kepala Kantor Negeri/Prov. Sul-Sel
2. Walikota Palopo
3. Dandim 1402 090
4. Kepala Polsek
5. Kepala Satuan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo
6. Kepala Satuan Negeri Kota Palopo
7. Salinan untuk keperluan administrasi penelitian

Lampiran 7 Surat Selesai Meneliti

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO
MADRASAH ALIYAH NEGERI (MAN) KOTA PALOPO
Jalan Dr. Ratulangi Balandai Kota Palopo 91914
Telp/Fax (0471) 21671 E-mail : manpalopo7@gmail.com
Palopo

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : 310 /Ma 21.14.01/TL.00/V/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dra. Hj. Jurnah, M.Pd.I
NIP. : 196612311994032009
Pangkat/Gol. : Pembina IV/a
Jabatan : Kepala MAN Kota Palopo

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **PATI SARI**
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Balandai Kota Palopo
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 16.0206.0032

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah mengadakan penelitian di instansi kami sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Palopo "

Demikian Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 28 Mei 2021
Kepala Madrasah,

Dra. Hj. Jurnah, M.Pd.I
NIP. 196612311994032009



Lampiran 8 Dokumentasi Pada Saat Pengambilan Data





RIWAYAT PENULIS

Pati Sari, lahir di Tompe pada tanggal 24 Februari 1998.

Penulis merupakan anak ke Pertama dari Empat bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Juhasri dan ibu bernama Nurhasni. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Pengkajoang, Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu Utara. Penulis menempuh pendidikan dimulai di MI Tompe dan lulus pada tahun 2010. Kemudian di tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di MTs Guppi Tompe hingga lulus pada tahun 2013. Pada tahun 2013 penulis melanjutkan pendidikan di SMK Madani. Setelah lulus dari SMK pada tahun 2016, penulis melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas *Tarbiyah* dan Ilmu Keguruan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

E-mailpenulis: Patisari0@gmail.com